

SKRIPSI

**“ALTERNATIF DESAIN EVALUASI PEKERJAAN BERBASIS METODE
SISTEM POIN SEBAGAI DASAR PENENTUAN KOMPENSASI DI PT
CSLV”**

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar

Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Katolik Soegijapranata

Semarang



Oleh :

Elvina Aliza Sugondo

12.30.0020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2015**

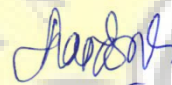
HALAMAN PERSETUJUAN

Nama Penyusun : Elvina Aliza S
NIM : 12.30.0020
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : ALTERNATIF DESAIN EVALUASI PEKERJAAN
BERBASIS METODE SISTEM POIN SEBAGAI DASAR
PENENTUAN KOMPENSASI DI PT CSLV

Telah disetujui dan diterima dengan baik pada :

Semarang, 18 Januari 2016

Dosen Pembimbing,



(Ch. Trihardjanti N, SE. Msi)

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul :ALTERNATIF DESAIN EVALUASI PEKERJAAN BERBASIS
METODE SISTEM POIN SEBAGAI DASAR PENENTUAN
KOMPENSASI DI PT CSLV

Disusun oleh :

Nama : Elvina Aliza S

NIM : 12.30.0020

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada tanggal 18 Januari 2016

Tim penguji

Koordinator

Anggota

Anggota

(Thomas Budi Santoso,EDD)(Rudy Elyadi, SE. MM)(Ch. Trihardjanti N, SE.Msi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Katolik Soegijapranata



(A.Sentot Suciarto, Ph. D)

NPP. 058.1.1988.030

PERNYATAAN PENULISAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elvina Aliza S

NIM : 12.30.0020

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul : ALTERNATIF DESAIN EVALUASI PEKERJAAN BERBASIS
METODE SISTEM POIN SEBAGAI DASAR PENENTUAN
KOMPENSASI DI PT CSLV

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, sebagian atau seluruhnya, maka saya bersedia menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Semarang, 18 Januari 2016



Elvina Aliza

ABSTRAK

Dalam perkembangan dunia bisnis, perusahaan seharusnya memberikan kompensasi yang adil, layak dan wajar kepada karyawannya. Dalam hal ini, PT CSLV sebagai perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang mesin konveyor, masih memiliki keterbatasan dalam pemberian kompensasi. PT CSLV juga belum mempertimbangkan karakteristik pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Selain itu, sistem kompensasi yang diterapkan saat ini masih menggunakan metode peringkat, berdasarkan subyektivitas (penilaian pribadi) dari direktur, waktu lamanya bekerja atau senioritas, dan status karyawan tersebut apakah karyawan tetap, kontrak atau lepas, sehingga kondisi ini dikhawatirkan akan menimbulkan perasaan tidak adil atau ketidakpuasan dalam individu karyawan. Oleh karena itu, dilakukan penelitian tentang pembuatan alternatif desain evaluasi pekerjaan berbasis metode sistem poin yang berdasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang ada di perusahaan. Hasil dari metode sistem poin ini berupa NRJ (Nilai Relatif Jabatan) dan nantinya dapat diubah dalam bentuk besaran kompensasi yaitu gaji pokok, sehingga menjadi dasar dan usulan dalam penentuan kompensasi di PT CSLV.

Kata Kunci : Evaluasi Pekerjaan, NRJ (Nilai Relatif Jabatan) dan Gaji Pokok

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yesus yang selalu melimpahkan kasihNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Alternatif Desain Evaluasi Pekerjaan Berbasis Metode Sistem Poin Sebagai Dasar Penentuan Kompensasi di PT CSLV”**. Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua dan adikku yang telah memberikan dukungan baik secara materi maupun non materi, selalu memberi motivasi dan dukungan doa. Untuk anjingku tersayang, Chiko, yang juga selalu menemani peneliti.
2. Ibu Ch Trihardjanti N, SE, Msi, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu luang untuk memberikan bimbingan, saran, masukan yang sangat berharga bagi peneliti.
3. Dosen penguji, Bapak Thomas Budi Santoso, EDD dan Bapak Rudi Elyadi, SE, MM yang juga telah memberikan petunjuk, saran dan masukan dalam penyelesaian proposal skripsi.
4. Bapak dan Ibu dosen jurusan manajemen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi peneliti di masa depan.
5. PT CSLV yang telah membantu peneliti sebagai objek penelitian.

6. Direktur, Manajer SDM dan para staf manajerial di PT CSLV yang telah bersedia membantu peneliti untuk mendapatkan informasi / sumber data penelitian.
7. Sahabat seperjuanganku, yang selalu bersama dari semester 1, Carin. Teman-teman tercinta dari manajemen, Bene, Rani dan Mely yang juga memberikan dukungan bagi peneliti.
8. Sahabat- sahabatku yang lain, Ferlin, Agnes, Helen, Rena, Gracia, Lala, Arwiq, Aron, Archie, dll meskipun berbeda jurusan tetapi selalu memberi peneliti semangat, terutama saat peneliti merasa lelah dalam menulis proposal penelitian ini.
9. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu - persatu yang telah membantu peneliti baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa proposal penelitian ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan penelitian ini. Namun demikian, semoga proposal skripsi ini dapat dijadikan acuan tindak lanjut penelitian selanjutnya dan bermanfaat bagi kita semua.

Semarang, 2 November 2015

Peneliti,
Elvina Aliza

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
I. Pendahuluan	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
II. Landasan Teori	
2.1 Penelitian Terdahulu	6
2.2 Kompensasi	8
2.2.1. Definisi Kompensasi	8
2.2.2. Tujuan Kompensasi.....	9
2.2.3. Asas Kompensasi	10
2.3 Evaluasi Pekerjaan	10
2.3.1. Definisi Evaluasi Pekerjaan	10
2.3.2. Tujuan Evaluasi Pekerjaan.....	11
2.3.3. Metode Evaluasi Pekerjaan	12
a. Metode Peringkat (Ranking)	12

b. Metode Klasifikasi	13
c. Metode Perbandingan Faktor	14
d. Metode Sistem Poin	15
2.4 Kerangka Pikir Penelitian	23
2.5 Definisi Operasional.....	25
III. Metode Penelitian	
3.1 Objek dan Lokasi Penelitian	30
3.2 Populasi dan Sampel	30
3.3 Jenis Data	30
3.4 Metode Pengumpulan Data	31
3.5 Analisis Data	31
IV. Hasil Penelitian	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	38
4.2 Hasil Evaluasi Pekerjaan dengan Metode Sistem Poin.....	38
4.2.1 Memilih Kelompok Pekerjaan	38
4.2.2 Mengidentifikasi Faktor-faktor Layak Kompensasi	40
4.2.3 Menentukan Tingkatan dan Mendefinisikan Setiap Faktor Layak Kompensasi	55
4.2.4 Menentukan Bobot Faktor	59
4.2.5 Menentukan Nilai Poin Faktor	70
4.2.6 Memvalidasi Sistem Poin	70
V. Kesimpulan dan Saran	
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	80
Daftar Pustaka	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Intensitas Kepentingan.....	35
Tabel 3.2 Nilai Random Indeks	37
Tabel 4.1 Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Wakil Direktur	41
Tabel 4.2 Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Manajer Produksi	42
Tabel 4.3 Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Manajer Keuangan	44
Tabel 4.4 Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Manajer Pemasaran	45
Tabel 4.5 Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Manajer SDM	47
Tabel 4.6 Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Manajer Pembelian	49
Tabel 4.7 Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Manajer Gudang Bahan	50
Tabel 4.8 Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Supervisor QA	52
Tabel 4.9 Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Kepala Bagian Perawatan Mesin	53
<u>Faktor-Faktor Kepentingan</u>	
Tabel 4.10 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor	59
Tabel 4.11 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor yang disederhanakan	60
Tabel 4.12 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor yang dinormalkan	60
<u>SubFaktor Syarat Fisik</u>	
Tabel 4.13 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor	61
Tabel 4.14 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor yang disederhanakan	61
Tabel 4.15 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor yang dinormalkan	61
<u>SubFaktor Syarat Mental</u>	
Tabel 4.16 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor	62
Tabel 4.17 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor yang disederhanakan	62
Tabel 4.18 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor yang dinormalkan	63

SubFaktor Tanggung Jawab

Tabel 4.19 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor.....	63
Tabel 4.20 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor yang disederhanakan	64
Tabel 4.21 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor yang dinormalkan.....	64

SubFaktor Keahlian

Tabel 4.22 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor.....	65
Tabel 4.23 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor yang disederhanakan	66
Tabel 4.24 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor yang dinormalkan.....	66

SubFaktor Kondisi Kerja

Tabel 4.25 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor.....	67
Tabel 4.26 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor yang disederhanakan	67
Tabel 4.27 Matriks Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Faktor yang dinormalkan.....	67
Tabel 4.28 Perhitungan Bobot Setiap Sub Faktor.....	68
Tabel 4.29 HasilPerhitungan Bobot Setiap Sub Faktor	69
Tabel 4.30Hasil Perhitungan Derajat Sub Faktor	70
Tabel 4.31Penentuan NRJ untuk Wakil Direktur	71
Tabel 4.32Penentuan NRJ untuk Manajer Produksi	71
Tabel 4.33Penentuan NRJ untuk Manajer Keuangan	72
Tabel 4.34Penentuan NRJ untuk Manajer Pemasaran	73
Tabel 4.35Penentuan NRJ untuk Manajer SDM.....	73
Tabel 4.36Penentuan NRJ untuk Manajer Pembelian.....	74
Tabel 4.37Penentuan NRJ untuk Manajer Gudang Bahan.....	75
Tabel 4.38Penentuan NRJ untuk Supervisor Quality Control	75
Tabel 4.39Penentuan NRJ untuk Kepala Bagian Perawatan Mesin	76
Tabel 4.40Rekapitulasi Nilai Relatif Jabatan.....	77

Tabel 4.41Kisaran Gaji Pokok per Pekerjaan	77
Tabel 4.42 Hasil Perhitungan Rumus Regresi	78
Tabel 4.43Usulan Gaji Pokok per Pekerjaan	79
Tabel 5.1Hasil NRJ dan Usulan Gaji Pokok per Pekerjaan	80



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	23
Gambar 3.1 Hierarki AHP	33
Gambar 4.1 Struktur Hirarki PT CSLV	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Pra Survei.....	a
Hasil Kuesioner Pra Survei	b

Lampiran 2

Struktur Organisasi	c
---------------------------	---

Lampiran 3

Kuesioner Analisis Pekerjaan	d
Hasil Kuesioner Analisis Pekerjaan	h

Lampiran 4

Kuesioner Tingkat Kepentingan Faktor	ll
Hasil Kuesioner Tingkat Kepentingan Faktor.....	nn

Lampiran 5

Cara Perhitungan Menentukan Bobot Faktor dan Nilai Poin Faktor	tt
--	----

Lampiran 6

Hasil Wawancara Pemberian Derajat NRJ Pekerja Terpilih kepada Direktur ..yy	
---	--

Lampiran 7

Kompensasi Lain yang di Berikan PT CSLV kepada Karyawan	fff
---	-----